|  |  |
| --- | --- |
| Mijn team leiden en ontwikkelen | |
| Beter | 1. Ik creëer een resultaatgerichte sfeer door uitdagende werkafspraken. Ik maak medewerkers medeverantwoordelijk, ik maak hen initiatiefrijk binnen kaders. Ik haal het beste uit elke medewerker, onze competentiematrix is passend gevuld (iedereen kan zelfstandig en volledig alle vaak voorkomende taken uitvoeren of is ervoor in opleiding/coaching, andere taken worden door 2 of 3 medewerkers uitgevoerd; iedereen heeft minstens één ontwikkelpunt). Ik stel planning participatief op i.p.v. het op te leggen. Voor veel taken organiseer ik beurtrollen, onderlinge checks van kwaliteit & werkwijze & efficiëntie. Ik organiseer onderlinge coaching tussen de collega’s en medewerkers. 2. Ik leer mijn medewerkers elkaar waarderende en sturende feedback te geven.   Ik let erop vaker te waarderen en te bedanken dan dat ik sturende feedback geef.   1. Ik creëer draagvlak binnen en tussen de HA-en en mijn team. Ik ben waar nodig leidend bij overleg. Socratisch leren: ik coach door vragen te stellen i.p.v. door antwoorden te bieden. Ik werk inspirerend, engagerend en verbindend voor het team. 2. Ik leer medewerkers om ook netelige knelpunten open en oplossingsgericht te bespreken. 3. Ik creëer een sprankelende sfeer: taak- én mensgericht, gul én veel vragend t.o.v. de medewerkers. Ik zeg waar het op staat. 4. Ik draag ertoe bij dat al ons beslissen en handelen patiëntgericht (LEAN) is; we voelen ons allen medeverantwoordelijk voor zeer zorgvuldige uitvoering en zeer prettige patiëntbejegening. 5. Ik nodig impliciet en expliciet iedereen in het team uit om beargumenteerde, praktische voorstellen naar voor te brengen om “beter” (patiëntgerichter, effectiever, efficiënter…) te werken. Mijn leidinggevenden kunnen kiezen tussen mijn praktische, beargumenteerde alternatieve (beleids)voorstellen. 6. Audit = leren ≠ wantrouwen, afschermen, verdoezelen.   Ik voer functionerings- en beoordelingsgesprekken met mijn medewerkers waardoor ik ze scherp krijg.  Door mijn (manpower)planning en delegatie kan ik mijn aansturende en coachende rol als mijn eerste prioriteit uitvoeren; ik ben de betrouwbare brug tussen huisartsen en het assistententeam; ik breng rust.  Ik beïnvloed het gedrag van de praktijkmanager/huisartsen als dat de goede werking van de praktijk ten goede komt.   1. … |
| Goed | 1. Ik stuur aan: nog niet goed/goed/beter-afspraken maken, intensief opvolgen & feedback geven, zo nodig problemen met functioneren van medewerkers hogerop brengen naar praktijkmanager/huisartsen. 2. Ik geef passende waarderende en sturende feedback aan medewerkers en huisartsen/praktijkmanager: ik zeg op correcte wijze wat deze persoon nog niet goed/goed/beter doet. Ik behandel al mijn medewerkers gelijkwaardig, ik heb geen positieve of negatieve vooroordelen. 3. Tijdig overleggen en tijdig overleg plannen: correct, open informeren, uitnodigen tot oplossingsgericht meedenken en – waar passend – meebeslissen. Ik benoem het gebrek aan eenduidigheid van beleid aan de artsen, ik stimuleer het inhoudelijk debat. Ik handhaaf focus tijdens gesprekken. Ik kan de belangrijke positieve en negatieve argumenten t.o.v. ideeën en voorstellen benoemen. 4. Ik ben discreet, medewerkers en leidinggevenden kunnen in vertrouwen met mij spreken. Waar nodig vraag ik toestemming om info te gebruiken t.o.v. derden. 5. Ik geef goed én slecht nieuws. Ik maak ons beleid (bijvoorbeeld wat betreft discipline) concreet op de werkvloer door voorbeeldgedrag en het bespreken van wat goed en nog niet goed gaat. 6. We zijn er voor de patiënten en voor elkaar. Ik verdeel de taken passend, ik volg de uitvoering op en stuur bij indien nodig.   Ik realiseer resultaten met inzet van “zo weinig mogelijk middelen”.   1. Ik ben t.o.v. het team motiverend in patiëntenzorg, d.w.z. richtinggevend (Wat voeren we uit? Wat is ons beleid?) én aansporend (Laten we samen het beste doen voor de patiënt), passend delegeren. 2. Ik organiseer mijn tijd i.f.v. mijn petten als doktersassistente, leidinggevende of coördinerende doktersassistente en als hulpbron bij het formuleren van beleid; ik beslis tactisch wat ik zelf doe en wat ik delegeer. Ik ben altijd bereid mijn prioriteiten met de huisartsen/praktijkmanager te overleggen. Ik heb meerwaarde bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken van mijn medewerkers. 3. … |
| Nog niet goed | 1. Ik mopper, ik gedraag me te weinig taak- en/of oplossingsgericht, ik maak onduidelijke taakafspraken; ik ben onvoorspelbaar in mijn beslissingen. 2. Ik gedraag me te soft, vermijd feedback t.o.v. medewerkers. Mijn medewerkers zijn mijn vriendinnen. Ik ben te direct, bot. 3. Ik overleg te weinig of te weinig doelgericht; ik werk te hard door het vaak voor de medewerker in te vullen i.p.v. haar te doen nadenken; ik doe te weinig om het beleid tussen de artsen op elkaar af te stemmen; Ik heb geen inhoudelijk beargumenteerde mening. 4. Ik ben indiscreet (huisartsen en/of medewerkers kunnen onvoldoende in vertrouwen met mij spreken) of loslippig. 5. Ik durf/kan geen slecht nieuws brengen, ik kan/durf geen grenzen te stellen. 6. Ik zie inefficiënties in mijn team niet of ik pak ze niet aan. 7. Demotiverend, te weinig aansporend, bv. door zelf wel hard te werken maar te weinig aan te sturen en te delegeren. 8. Mijn rol en bijdrage als professional, als leidinggevende en als beleidsvoorbereider is onduidelijk. Ik werk vooral als doktersassistente hard, harder, hardst; het zelf maar doen. Ik neem taken uit handen van mijn medewerkers i.p.v. ze te coachen om het zelf te doen. Ik ben alleen bezig in het hier en nu; Ik heb geen invloed op het beleid in de praktijk. 9. … |